



Johan Johansson
johan.johansson@gu.se

Universitetsstyrelsen

Inriktning för process att föreslå rektor för ny mandatperiod

Ärendet

Mandatperioden för rektor Eva Wiberg upphör den 30 juni 2023. Universitetsstyrelsen har uppgiften att föreslå rektor för ny mandatperiod.

Den rättsliga grunden för anställning som rektor

Av Högskoleförordningen, 2 kapitlet, § 8, framgår att rektor ska anställas genom beslut av regeringen för högst sex år efter förslag av styrelsen för högskolan. Anställningen får förnyas, dock högst två gånger om vardera högst tre år. Innan styrelsen lämnar sitt förslag ska den enligt högskoleförordningen höra lärarna, övriga anställda och studenterna på det sätt som styrelsen bestämt.

Av Högskoleförordningen framgår även att styrelsen i sitt arbete med att föreslå rektor så långt möjligt ska ta fram såväl kvinnliga som manliga kandidater. Styrelsen skall redovisa till regeringen hur jämställdhetsaspekten har beaktats.

Förutsättningar

Mot ovanstående bakgrund behöver styrelsen besluta om att inleda en fullständig rekryteringsprocess i öppen konkurrens alternativt att inleda en förenklad process med en förnyad anställning av sittande rektor. Oavsett vilken inriktning på rekryteringsprocess som styrelsen beslutar om ska styrelsen höra lärarna, övriga anställda och studenterna innan styrelsen lämnar sitt förslag till regeringen. Vid Göteborgs universitet sker hörandet genom en hörandeförsamling. Universitetsstyrelsen har beslutat om regler för utseende av hörandeförsamling och dess arbete (Dnr V 2018/322). Hörandeförsamlingen har en rådgivande funktion.

Villkoren för att inleda en förenklad process är inte reglerat i högskoleförordningen eller i universitetets arbetsordning. Det finns emellertid en praxis vid såväl Göteborgs universitet som andra lärosäten kring villkoren att inleda en förenklad process. Förutom att rektor önskar fortsätta ska det finnas ett brett stöd för detta alternativ i universitetsstyrelsen och i verksamheten. Dessa villkor undersöks genom att universitetsstyrelsens ordförande för samtal med rektor, universitetsstyrelsens ledamöter, dekaner, överbibliotekarie och universitetsdirektör.

Oavsett beslut om inriktning på rekryteringsprocessen behöver styrelsen besluta om att tillsätta en rekryteringsgrupp med uppdrag att utarbeta förslag till fortsatt beredningsprocess. Vid beslut om en fullständig process omfattar detta uppdrag bland annat ställningstagande kring tidsplan, nomineringsförfarande, användandet av rekryteringsstöd, formerna för hörandet av anställda och studenter. Vid beslut om en förenklad process omfattar uppdraget ställningstagande kring bland annat tidsplan och formerna för hörandet av anställda och studenter.

I linje med tidigare processer vid Göteborgs universitet föreslås rekryteringsgruppen bestå av två företrädare för allmänna intressen, två företrädare för lärarna, två företrädare för studenterna samt en representant för de fackliga organisationerna.¹

Förslag till beslut

Mot bakgrund av ovanstående övervägande beslutar universitetsstyrelsen

att inleda en (Den process som bestäms vid sammanträdet)

att tillsätta en rekryteringsgrupp med uppdrag att utarbeta förslag till beredningsprocess för att föreslå rektor för ny mandatperiod från 1 juli 2023

att som ledamöter i rekryteringsgruppen utse (De namn som bestäms vid sammanträdet)

att rekryteringsgruppen till universitetsstyrelsens möte 28 april 2022 ska presentera ett förslag till fortsatt beredningsprocess med utgångspunkt i den inriktning som universitetsstyrelsen beslutat

att ge chefen för universitetsledningens stab i uppdrag att utgöra sekreterarstöd till rekryteringsgruppen

¹ Den rekryteringsgrupp som styrelsen utser kan med fördel också användas i rekryteringsprocessen för prorektor, vilken följer på processen att föreslå rektor för ny mandatperiod.